

## VALORACIÓN DEL SECTOR DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DE LA CGT SOBRE EL DOCUMENTO FILTRADO DE ENMIENDAS TRANSACCIONADAS AL REAL DECRETO-LEY DEL “ICETAZO”

Después de que en los últimos días aparecieran varias sentencias favorables a las demandas de colectivos y trabajadores y trabajadoras en abuso de temporalidad (de las que cabe mencionar, por ser más escasas las dictadas en salas de lo contencioso administrativo, la de las educadoras en Getafe, la de la Diputación de Barcelona y la del Hospital Gregorio Marañón de Madrid), y un día antes de que se reuniera la **Ponencia de la Comisión de Hacienda y Función Pública del Congreso** para la reforma del Real Decreto-ley 14/2021, nos han querido sorprender con la filtración, el pasado día 11 de noviembre, de un documento en el que parece que se alumbran los acuerdos de cuatro formaciones políticas, *PSOE, UP, ERC y PNV*, en forma de enmiendas transaccionales al RDL, presentadas como la última cesión al colectivo de trabajadores y trabajadoras precarizados en las Administraciones Públicas.

Pero no, ni es casual el momento ni lo ha sido el modo en el que ha llegado la filtración a numerosos medios de información, que no parecía que hubieran tenido que desentrañar los misterios de las enmiendas del documento, sino que reproducían de seguido el guion facilitado y adjunto para anunciar a bombo y platillo que *el personal interino con más de cinco años en la Administración Pública conseguiría la fijeza sin tener que opositar. Se trata, sin duda, de una filtración perfectamente orquestada y organizada que tiene dos propósitos. Por una parte, asestar un duro golpe a los colectivos y sindicatos, cada vez mejor organizados, alimentando su división al detraer de ellos al grupo de temporales que teóricamente se verá favorecido por la nueva fecha milagro: uno de enero de 2016, y por otra, estimular y visibilizar el posicionamiento más reaccionario con relación a este movimiento reivindicativo.* Los sindicatos institucionalizados, firmantes del acuerdo del mes de julio con el Gobierno que fundamentó el Real Decreto-ley, una buena parte de la judicatura, juristas cercanos a la Abogacía del Estado y varios representantes de Gobiernos autonómicos, ya se han pronunciado en el sentido de que este “relajamiento” en las concesiones al personal abusado puede generar *inseguridad jurídica* y acarrear demandas y largos procesos judiciales, esta vez para reclamar el sacrosanto derecho de igualdad de acceso a la función pública por encima, eso sí, de los derechos y condiciones laborales de quienes ya forman parte de ella.

¿Cómo debemos recibir desde **FETAP** este nuevo anuncio aparentemente cautivador para quienes sufren la precariedad en las Administraciones? Pues con absoluto escepticismo con relación a lo que no queda del todo claro y con absoluto rechazo frente a aspectos que no responden en nada a los acuerdos de nuestra Federación. Veamos:

1. Si arbitrario era el criterio de fijar en diez años el tiempo mínimo para optar a un Concurso de méritos, iniciativa legislativa que hace un año surgió en el parlamento vasco y que en julio anunció la ministra de Función Pública como posible criterio de reforma del RDL recién convalidado, **igual de arbitrario es establecerlo en cinco** (habría que decir seis, en realidad, si contamos desde 1 de enero de 2016 a 1 de enero de 2022) para optar a esta vía de estabilización. **El único plazo con fundamento legislativo y jurídico es el de los tres años**, por ser el plazo que se deduce de la necesidad de ejecutar los procesos selectivos que anualmente debieran incluir todas las plazas interinas (art. 70. TREBEP), como por ser el plazo reconocido expresamente tanto por el TJUE (Sentencia del 3 de junio de 2021) como por el Tribunal Supremo del Estado español, en sentencia de casación del 28 de junio de 2021.

2. La sanción al abuso de contratación sigue recayendo sobre el trabajador o trabajadora temporal a quien se le cesa al cabo de tres años ocupando interinamente su plaza **¿Podríamos imaginarnos que en la empresa privada el abuso de temporalidad se resolviera con el despido del trabajador o trabajadora transcurridos los 24 meses?** Este extremo del RDL no ha sido reformado en las enmiendas pactadas y conlleva un serio riesgo no ya para quienes desempeñan tareas en esas plazas sino para el servicio público que se ofrece. A las Administraciones Públicas, especialmente a las que alimentan la avidez privatizadora, se les ofrece un instrumento pasivo para socavar o acabar indirectamente con determinados servicios público

3. La histórica sentencia del TJUE de 19 de marzo de 2020, respecto a las cuestiones prejudiciales que se planteaban ante el abuso de contratación temporal en las Administraciones Públicas, inició el reconocimiento de que **el Estado español no cuenta con un instrumento para sancionar de manera suficiente y disuasoria dicho abuso**. Ese es el argumento esgrimido en numerosas sentencias, también las que mencionábamos al principio, para justificar la fijeza/estabilidad de quienes la demandan. El otro modo de compensar a quienes son sometidos/as durante años o décadas a la temporalidad es la indemnización. Nada ha cambiado en las enmiendas que supuestamente se aprobarán, por lo que **no se mejorará la ridícula indemnización de 20 días por año con un tope de 12 mensualidades**, o sea, el equivalente a un despido por razones objetivas en el sector privado.

4. El concurso de méritos aparece como un proceso abierto, no restringido y por lo tanto incierto. Inapropiado como medio de sanción del abuso cuando en ellos pueden participar quienes no fueron víctimas del abuso (Auto TJUE, 2 de junio de 2021).

5. A tenor de las enmiendas transaccionadas que se han filtrado, **un porcentaje enorme de trabajadores y trabajadoras en abuso de temporalidad** que ocupan puestos estructurales durante más de tres años y hasta seis (01/01/2016) **se verán relegados a los denominados procesos de consolidación** mediante el concurso-oposición, emulación de los procesos aprobados en los Presupuestos Generales del Estado de 2017 y 2018, por los que se permitía una *tasa extraordinaria de reposición* que emanaba de aquellos otros **acuerdazos** firmados entonces por el Gobierno del PP con los sindicatos *administrados*. Con relación a la organización de procesos selectivos llamados de consolidación, la sentencia del TJUE de 19 de marzo de 2020 ya nos advertía que no son el instrumento adecuado para sancionar debidamente la utilización de relaciones abusivas de contratación.

6. Tanto el RDL, como las reformas pactadas dejan a criterio de las Administraciones Públicas **“la articulación de estos procesos selectivos...y podrá ser objeto de negociación en cada uno de los ámbitos territoriales de la Administración General del Estado, comunidades autónomas y entidades locales...”** (sic), con lo que en muchos casos dejará a los pies de los caballos a trabajadores y trabajadoras que volverán a la casilla de salida para tener que negociar tanto con Administraciones reacias a una estabilización efectiva como con los sindicatos que los traicionaron.

7. Se sigue echando de menos un auténtico deseo de **estabilizar** en sus puestos de trabajo a las personas, al personal que ocupa esas plazas a **consolidar** y que tanto parece preocupar a técnicos y legisladores. Las plazas, con ser inciertas no sufren la incertidumbre ni la discriminación del trabajador o trabajadora en abuso de temporalidad que las ocupa.

En definitiva; estas enmiendas, en tanto son aprobadas por la correspondiente Comisión, Senado y Congreso, suponen, eso sí, un avance en la dirección emprendida en distintos ámbitos por los colectivos de trabajadores y trabajadoras precarizadas en las Administraciones Públicas desde hace años, pero **no cumplen en absoluto ni con los principales objetivos marcados por este colectivo (fijeza como sanción al abuso) ni con los acuerdos que nos hemos dado en la FETAP para su defensa**. Además, como ya decíamos, su *anuncio/filtración* no deja de suponer una maniobra de división y desmovilización de este colectivo, así como un intento por **espolear las posiciones más reaccionarias** hoy representadas por una buena parte de la judicatura, por el sindicalismo institucionalizado y pactista, por formaciones políticas instaladas en el posibilismo y por el **propio sistema, interesado en mantener un amplio destacamento de trabajadores y trabajadoras precarias en las Administraciones Públicas listas para engrosar las plantillas de los nuevos nichos de negocio que a cada paso surgen de la incesante privatización de los servicios públicos**.

Finalmente; desde esta Federación y como ya hemos manifestado en los acuerdos adoptados en nuestro último Pleno, celebrado los días 22 y 23 de octubre, sólo admitiremos una reforma legislativa del TREBEP o cualquier otra norma que:

- a) Articule mecanismos que permitan con resultado cierto que los y las trabajadoras obtengan relación de fijeza de personal funcionario de carrera o laboral fijo, o idéntica en derechos.
- b) **Trasponga** los principios de las cláusulas 4 y 5 de la Directiva 1999/70/CE y jurisprudencia del TJUE relativas a la prevención, y sanción del abuso de contratación en las Administraciones Públicas.
- c) **Prevenga** nuevos abusos de contratación mediante sanciones e indemnizaciones proporcionadas y disuasorias que recaigan en las Administraciones y no en su personal.
- e) **Apueste** por una defensa sin ambages de los servicios y empresas públicas como garantes del derecho democrático de la inmensa mayoría a recibir y gestionar unos servicios de calidad con garantías laborales dignas para todos los trabajadores y trabajadoras vinculadas a ellos.

**¡POR LA ESTABILIDAD DE LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS EN ABUSO DE TEMPORALIDAD!**

16 de noviembre de 2021



Federación Estatal de Trabajadores de las Administraciones Públicas - CGT  
C/ Alenza, 13, 6ª planta, 28003 Madrid  
Teléfono: [616 012 628](tel:616012628)  
Email: [cgtfetap@gmail.com](mailto:cgtfetap@gmail.com)  
Web: <http://www.cgt.es/fetap>